

URGENSI PENGUATAN PENGATURAN KEDUDUKAN PEKERJA PADA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SECARA NON-LITIGASI

Kadek Agus Sudiarawan, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: agus_sudiarawan@unud.ac.id

Nyoman Satyayudha Dananjaya, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: satyayudha@unud.ac.id

I Kadek Rey Aditya Putra, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: reyaditya09@gmail.com

Ni Made Ari Harta Sari, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: arihartasari40@gmail.com

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2026.v14.i08.p07>

ABSTRAK

Persoalan terkait ketidakseimbangan kedudukan para pihak merupakan salah satu isu utama yang masih menjadi tantangan dalam penguatan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang saat ini berlaku di Indonesia. Persoalan ketidakseimbangan kedudukan para pihak ditemukan pada setiap tahapan penyelesaian perselisihan melalui skema PPHI yaitu baik pada tahapan non-litigasi melalui perundingan bipartit dan tripartit, hingga pada tahapan litigasi melalui Pengadilan Khusus Hubungan Industrial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi bagaimana kedudukan pekerja pada pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi yang saat ini berlaku di Indonesia, mengidentifikasi dan menganalisis urgensi dari penguatan pengaturan kedudukan pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi, dan berusaha menemukan bentuk penguatan pengaturan kedudukan pekerja dalam mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi yang berkeadilan dimasa depan. Penelitian ini merupakan Penelitian Hukum Normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, pendekatan fakta dan pendekatan perbandingan. Hasil penelitian menunjukkan kondisi ketidakseimbangan kedudukan antara pekerja dengan pengusaha terjadi pada setiap pilihan penyelesaian secara non litigasi, yaitu baik pada tahapan perundingan bipartit maupun tahapan penyelesaian melalui mekanisme tripartit. Adapun penguatan pengaturan kedudukan pekerja pada sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat dibutuhkan guna mewujudkan nilai perlakuan yang adil dan layak dalam bingkai hubungan industrial sebagai amanat dari UUD NRI 1945. Atas kondisi tersebut maka diperlukan langkah-langkah penguatan baik secara kelembagaan maupun prosedur penyelesaian guna memastikan tersedianya akses yang adil dan setara ketika para pihak menempuh jalur non-litigasi sebagai pilihan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kata Kunci: Keseimbangan, Kedudukan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Non Litigasi

ABSTRACT

The issue related to the imbalance of the positions of the parties is one of the main issues that is still a challenge in strengthening the industrial relations dispute settlement system that is currently in force in Indonesia. The problem of imbalance in the position of the parties is found at every stage of dispute resolution through the PPHI scheme, namely both at the non-litigation stage through bipartite and

tripartite negotiations, to the litigation stage through the Special Court of Industrial Relations. This study aims to find out and identify how the position of workers in the non-litigation industrial relations dispute settlement arrangement that is currently prevailing in Indonesia, identify and analyze the urgency of strengthening the position of workers in non-litigation industrial relations dispute resolution, and try to find a form of strengthening the position of workers in realizing the settlement of industrial relations disputes in a fair non-litigation manner in the future. This research is a Normative Legal Research with a legislative approach, conceptual approach, factual approach and comparative approach. The results of the study indicate that the imbalance in bargaining positions between employees and employers persists throughout all non-litigation dispute resolution mechanisms, encompassing both the bipartite negotiation stage and the tripartite dispute settlement process. Strengthening the legal framework governing the position of employees within the industrial relations dispute settlement system is therefore essential to ensure fair and equitable treatment in industrial relations, as mandated by the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. In light of these circumstances, institutional as well as procedural reforms are necessary to reinforce the dispute resolution system, thereby ensuring that both parties have fair and equal access when pursuing non-litigation mechanisms as an alternative means of resolving industrial relations disputes.

Key Words: Balance, Position, Industrial Relations, Dispute Resolution, Non-Litigation

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara hukum sudah barang tentu menjadikan hukum sebagai supremasi kekuasaan paling tinggi. Salah satu wujud dari prinsip negara hukum adalah bahwa setiap regulasi yang berkaitan dengan perlindungan masyarakat harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk dalam aspek hukum ketenagakerjaan. Dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, perjanjian kerja tidak dapat dipisahkan dari ketentuan hukum yang mengaturnya. Melalui perjanjian ini, para pihak bersepakat untuk melaksanakan, memberikan, atau tidak melakukan sesuatu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan. Menurut Patrick S. Atiyah, perjanjian memiliki tiga tujuan dasar yakni:

- a. memaksakan suatu janji dan melindungi harapan wajar yang muncul darinya;
- b. mencegah upaya memperkaya diri yang dilakukan dengan tidak adil atau tidak benar; dan
- c. *to prevent certain kinds of harm.*¹

Herlien Budiono menambahkan tujuan keempat dari perjanjian yakni mencapai keseimbangan.² Dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia, tujuan keempat ini menjadi isu utama yang hingga saat ini masih sering terjadi baik secara materiil mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun secara formil mengacu pada Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Isu ketidakseimbangan ini lebih cenderung menimpa pekerja yang notabene merupakan pihak kedua dalam perjanjian kerja.

Tahun 2020, pemerintah Indonesia menetapkan suatu undang-undang yang memayungi beberapa sektor kehidupan bermasyarakat yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Namun Undang-Undang Cipta Kerja atau yang selanjutnya disebut dengan UU Cipta Kerja ini tidak mengubah sistem penyelesaian perselisihan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau yang selanjutnya disebut dengan UU PPHI. Dengan

¹ Eva Noviana, dkk, 2022, "Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak", *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 6 No. 1, h. 87.

² *Ibid.*

diundangkannya UU Cipta Kerja ini tidak mengubah secara signifikan mengenai sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Adapun sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan jalur non litigasi meliputi perundingan bipartit dan perundingan tripartit. Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit ini diatur dalam Pasal 6 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Apabila perundingan bipartit gagal maka dilanjutkan ke tripartit yakni meliputi mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Ketentuan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 UU PPHI. Ketentuan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur dalam Pasal 17 sampai dengan Pasal 28 UU PPHI. Sedangkan ketentuan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase diatur dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 54.

Merujuk pada Pasal 3 ayat (1) UU PPHI, penyelesaian hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Pada pasal ini yang dimaksud perundingan bipartit dalam pasal ini adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan yang berselisih. Kendala yang timbul dari perundingan bipartit ini adalah penempatan kedudukan para pihak terkhusus pada penempatan kedudukan pekerja untuk berhadapan langsung dengan pengusaha cukup menyulitkan pekerja untuk dapat menegosiasikan hak-haknya. Hal ini menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan kedudukan antara para pihak yang berselisih.³

Ketika perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan dengan bipartit atau diselesaikan dengan kedua belah pihak saja, para pihak yang berselisih dapat memilih untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut dengan mendatangkan pihak ketiga atau tripartit. Penyelesaian dengan perundingan tripartit ini dibagi menjadi 3 (tiga) pilihan atau sarana yakni mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Berdasarkan hasil riset terdahulu, ditemukan suatu fakta bahwa sarana tripartit berupa konsiliasi dan arbitrase sangat jarang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Saat ini mediasi adalah sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang paling sering dipilih oleh para pihak berdasarkan arahan dari Dinas Ketenagakerjaan. Mediasi ini adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi ini menarik untuk dijadikan bahan kajian secara mendalam khususnya yang terkait dengan kedudukan pekerja dalam mediasi hubungan industrial.

Kedudukan pekerja dalam mediasi hubungan industrial ini perlu dikaji lebih mendalam karena tidak jarang ditemukan ketidakseimbangan kedudukan antara para pihak yang memberatkan pekerja. Terjadinya ketidakseimbangan kedudukan ini bersumber dari kondisi ketidakseimbangan pengaturan mengenai kedudukan para

³ Rai Mantili, 2021, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan Melalui *Combined Process (Med-Arbitrase)*", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6 No. 1, h. 56.

pihak merujuk pada UU PPHI. Hal inilah yang menjadi kelemahan dari penyelesaian perselisihan secara non litigasi dan menyebabkan ketidakefektifan pelaksanaan penyelesaian secara non litigasi. Sehingga penyelesaian perselisihan secara litigasi yang lebih banyak digunakan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Isu ketidakpastian hukum dalam pengaturan kedudukan para pihak ini mengakibatkan kedudukan pekerja berada di posisi sub ordinat atau tidak terlindungi secara hukum.

Permasalahan ketidakseimbangan kedudukan pekerja pada sistem PPHI dialami hampir pada seluruh sektor terkait ekonomi/bisnis, dimana salah satunya terdampak pula pada pekerja pada sektor kepariwisataan sebagai salah satu sektor unggulan beberapa provinsi termasuk provinsi Bali. Penelitian ini akan difokuskan untuk mengkaji kedudukan pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi dengan mempersempit ruang lingkup penelitian pada sektor kepariwisataan didasarkan pada kondisi kepariwisataan di Indonesia yang selama 3 (tiga) tahun terakhir terjadi pasang surut pengembangannya ditengah badai pandemi dengan berbagai karakter jenis (perselisihan) yang terjadi;

Terdapat penelitian sejenis yang sebelumnya pernah dilakukan yang mengangkat topik terkait hubungan industrial, yang diantaranya meliputi: *Paradigmatic Problems of Industrial Relation Dispute Settlement on the Perspective of Pancasila Industrial Relations*, oleh Aries Harianto- *Journal of Law and Legal Reform*, Tahun 2024⁴; *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*, oleh Rai Mantili-Jurnal Bina Mulia Hukum, Tahun 2021⁵; dan *Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* oleh H Arsalan, DS Putri - *Jurnal HAM*, Tahun 2020⁶; Penelitian-penelitian diatas adalah berusaha membedah terkait Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara umum, mediasi secara khusus maupun bentuk pengembangan mediasi sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini memiliki kebaruan dari penelitian-penelitian yang sebelumnya yang pernah dilakukan karena penelitian ini memfokuskan pada sektor pariwisata yaitu berusaha memetakan kelemahan pengaturan penyelesaian secara non litigasi secara normatif merujuk pada UU PPHI dan aturan terkait yang eksisting berlaku serta berusaha memberikan tawaran penguatan kelembagaan dan prosedur penyelesaian dalam rangka memperkuat efektifitas sistem PPHI khususnya pada tahap non litigasi.

Atas dasar tersebut penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian hukum dengan mengambil judul “Urgensi Penguatan Pengaturan Kedudukan Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non-Litigasi”. Adapun tujuan dari penelitian hukum ini adalah untuk memenuhi tuntutan akan hadirnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif dan efisien diberbagai sektor, termasuk pada sektor kepariwisataan dimasa depan.

⁴ Harianto, Aries. "Paradigmatic Problems of Industrial Relation Dispute Settlement on the Perspective of Pancasila Industrial Relations." *Journal of Law and Legal Reform* 5, no. 1 (2024): 201-236.

⁵ Mantili, Rai. "Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021): 47-65.

⁶ Arsalan, Haikal, and Dinda Silviana Putri. "Reformasi hukum dan hak asasi manusia dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial." *Jurnal HAM* 11, no. 1 (2020): 39.

1.2. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang di atas, terdapat beberapa rumusan masalah yang akan menjadi pembahasan dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kedudukan pekerja pada pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi yang saat ini berlaku di Indonesia?
2. Bagaimanakah urgensi penguatan pengaturan kedudukan pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi?
3. Bagaimana bentuk penguatan pengaturan kedudukan pekerja dalam mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi yang berkeadilan dimasa depan?

1.3. Tujuan Penulisan

Untuk mengetahui dan mengidentifikasi kedudukan pekerja pada pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi yang saat ini berlaku di Indonesia dan untuk mengidentifikasi dan menganalisis urgensi dari penguatan pengaturan kedudukan pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi serta untuk menganalisis dan menemukan bentuk penguatan pengaturan kedudukan pekerja dalam mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi yang berkeadilan dimasa depan.

2. Metode Penelitian

Penelitian hukum ini menggunakan penelitian hukum normatif dengan didukung juga penelitian lapangan. Dalam hal ini artinya penelitian hukum yang digunakan merupakan gabungan antara penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris. Untuk melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh dari penelitian yang bersifat normatif dilakukan penelitian yang bersifat empiris yang didasarkan pada penelitian lapangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan konseptual hukum dan pendekatan fakta.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pengaturan Kedudukan Pekerja pada Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non-Litigasi yang saat ini Berlaku di Indonesia

Pemetaan atas pengaturan kedudukan pekerja pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang saat ini berlaku di Indonesia baik pada tahapan bipartit dan mekanisme tripartit sebagai bagian dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi mengacu pada UU PPHI, menunjukkan kondisi sebagai berikut:

a. Pengaturan Kedudukan Pekerja pada Perundingan Bipartit

Merujuk pada ketentuan UU PPHI, pada tahapan pertama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, para pihak yang berselisih wajib berupaya menyelesaikan perselisihannya melalui cara-cara damai secara musyawarah untuk mufakat tanpa melibatkan pihak ketiga yang dikenal dengan perundingan bipartit. Perundingan bipartit sebagai upaya awal penyelesaian perselisihan hubungan industrial membutuhkan itikad baik dalam proses perundingan serta ketelitian dan kehati-hatian dalam negosiasi agar tidak mengakibatkan kerugian bagi para pihak yang

berselisih.⁷

Penyelesaian tanpa melibatkan pihak ketiga dalam wujud perundingan bipartit merupakan proses penyelesaian musyawarah untuk mufakat dengan memaksimalkan negosiasi sebagai alternatif penyelesaian perselisihan. Penyelesaian melalui perundingan bipartit ini diidentikkan sebagai pengejawantahan prinsip musyawarah mufakat antara pekerja dengan pengusaha dengan tujuan mencapai kesepakatan atas dasar kekeluargaan dan gotong royong yang sejak dulu telah menjadi budaya masyarakat Indonesia.⁸ Negosiasi antara pekerja dengan pengusaha pada dasarnya merupakan landasan untuk mencapai keseimbangan kepentingan kedua belah pihak serta untuk mencapai kesepakatan terkait dengan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban dalam pelaksanaan hubungan kerja kedua belah pihak.

Negosiasi dalam suatu hubungan industrial maupun penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan berjalan baik apabila kedudukan para pihak berada pada kondisi yang seimbang. Meskipun secara yuridis pada dasarnya kedudukan pekerja dengan pengusaha adalah sama rata dan setara, secara sosial ekonomi terdapat perbedaan yang cukup jelas, yang dalam praktek, kekuasaan yang dimiliki pengusaha lebih condong akan menguntungkan pengusaha termasuk dalam negosiasi pada perundingan bipartit.⁹ Penggunaan kekuasaan dalam negosiasi akan menyulitkan pihak yang berada pada kedudukan yang lemah dan menguntungkan satu pihak lainnya yang berada pada kedudukan yang kuat. Dalam pelaksanaan negosiasi yang ideal, pusat perhatian harus ditujukan pada persoalan bukan pada posisi/kedudukan para pihak dan para pihak dalam negosiasi harus mendapatkan manfaat dari negosiasi tersebut atas pilihan-pilihan (solusi) penyelesaian perselisihan yang diajukan.¹⁰ Berdasarkan kondisi di atas, maka keseimbangan kedudukan para pihak merupakan elemen penting dalam pelaksanaan negosiasi, termasuk dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Secara khusus UU PPHI mengatur tata cara perundingan bipartit dalam ketentuan Pasal 6 dan Pasal 7, yang kemudian teknis detailnya diterjemahkan lebih khusus pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

Berikut akan dibedah bagaimana peraturan perundang-undangan terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang saat ini berlaku di Indonesia mengatur terkait kedudukan pekerja pada mekanisme perundingan bipartit sebagai tahap awal yang harus ditempuh para pihak ketika terjadi perselisihan hubungan industrial.

⁷ Kesuma, I.N.J. and Vijayantera, I.W.A., 2020. Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*, 2(1), h.66.

⁸ PN, S.S., 2018. Karakteristik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Mimbar Yustitia: Jurnal Hukum dan Hak Asasi Manusia*, 2(1), h.93.

⁹ Prabawa, S.Y., 2023, Implementasi Penyelesaian Sengketa Industrial Dalam Perspektif Bipartit Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *As-Shahifah: Journal of Constitutional Law and Governance*, 3(2), h .98.

¹⁰ Ari Hernawan, 2019, Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial, Op.cit, hal.90.

Tabel 1
Pengaturan Kedudukan Pekerja pada Perundingan Bipartit
Pengaturan Kedudukan Pekerja pada Perundingan Bipartit

1. Definisi (Pemaknaan) Perundingan Bipartit		
Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 1 angka 10 UU PPHI	"Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial."	Pengaturan terkait definisi (pemaknaan) Perundingan bipartit dalam UU PPHI membuka peluang bagi pengusaha untuk memaksimalkan kedudukannya yang dominan terhadap pekerja. UU PPHI membuka peluang
Penjelasan Pasal 3 ayat (1) UU PPHI	"Yang dimaksud perundingan bipartit dalam pasal ini adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih."	pekerja untuk hadir langsung secara mandiri pada perundingan bipartit tanpa diwakili SP/SB ketika Perusahaan tidak memiliki SP/SB. Kondisi pengaturan tersebut menyulitkan pekerja untuk dapat memperjuangkan hak-haknya dalam bentuk negosiasi (perundingan bipartit) ketika
Pasal 1 angka 1 Permenakertrans No. PER.31/M EN/XII/2 008	"Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan."	harus berhadapan langsung dengan pengusaha akibat kedudukannya yang tidak seimbang dengan pengusaha.
2. Persyaratan Perundingan Bipartit (syarat wajib, jangka waktu dan syarat gagal);		
Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 3 UU PPHI	(1) "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai	Pengaturan terkait persyaratan perundingan bipartit khususnya pada ketentuan pasal 3 ayat (3) UU PPHI mengakibatkan perundingan bipartit hanya menjadi formalitas bagi para pihak dalam tahapan penyelesaian

	mufakat"; (2) "Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan"; (3) "Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal."	PPHI. Umumnya pihak yang berada pada kedudukan kuat (pengusaha) memiliki kecenderungan untuk menolak melakukan perundingan sehingga perundingan bipartit sesuai amanat UU PPHI dianggap gagal. Dalam Permenakertrans telah diatur terkait itikad baik para pihak, namun Permenakertrans tidak secara khusus mengatur terkait konsekuensi hukum bila terdapat pihak yang tidak beritikad dalam melakukan perundingan. Hal ini berimplikasi pada potensi diabaikannya (tidak ditanggapinya) permohonan penyelesaian melalui perundingan bipartit oleh pihak yang berada pada kedudukan yang lebih kuat yaitu pengusaha.
Pasal 3 Permenakertrans No. PER.31/M EN/XII/2 008	(1) "Dalam melakukan perundingan bipartit, para pihak wajib : a. memiliki itikad baik; b. bersikap santun dan tidak anarkis; dan c. menaati tata tertib perundingan yang disepakati." (2) "Dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan, maka perselisihan dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan."	
3. Tata Cara Penyelesaian Melalui Perundingan Bipartit (Kelembagaan		

Perjanjian Bersama)		
Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 7 UU PPHI	(1) "Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak;" (2) "Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak"; (3) "Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama"	Perjanjian Bersama sebagai kesepakatan penyelesaian perselisihan para pihak sebagaimana pengaturan tersebut, membuka peluang bagi pihak yang berkedudukan kuat untuk menyalahgunakannya Perjanjian Bersama tersebut untuk kepentingan menghindari perselisihan yang terjadi di Perusahaan. Untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pihak pekerja sangat dibutuhkan pengaturan terkait waktu penyusunan Perjanjian Bersama dan konsekuensi hukum apabila Perjanjian Bersama tersebut disalahgunakan oleh para pihak.
Pasal 5 Poin c Permenakertrans No. PER.31/M EN/XII/2 008 Bagian: Tahap Setelah Selesai Perundingan	(1) "Dalam hal para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama";	
4. Pembentukan SP/SB di Perusahaan		
Peraturan/ Ketentuan	Deskripsi	Analisis

Terkait		
Pasal 5 UU SP/SB	(1) "Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh." (2) "Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh."	Pengaturan terkait pembentukan SP/SB pada UU SP/SB tidak memberikan kewajiban (keharusan) bagi perusahaan yang memenuhi ketentuan untuk membentuk SP/SB. Kondisi ini mengakibatkan tidak semua Perusahaan yang jumlah pekerjanya memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan kemudian membentuk SP/SB di perusahaan. Hal tersebut kemudian berimplikasi pada lemahnya kedudukan pekerja ketika terjadi perselisihan hubungan industrial, sebab pekerja kemudian tidak dapat didampingi SP/SB ketika melakukan perundingan bipartit (bernegosiasi) dengan pengusaha.

Berdasarkan uraian dari Tabel di atas, maka secara kelembagaan pada pengaturan perundingan bipartit sebagai salah satu tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih ditemukan berbagai kelemahan yang mengakibatkan kedudukan pekerja dan pengusaha menjadi tidak seimbang. Kelemahan pengaturan kelembagaan perundingan bipartit yang dimaksud antara lain adalah terkait dengan pemaknaan/pengaturan definisi perundingan bipartit, pengaturan terkait persyaratan perundingan bipartit khususnya syarat gagal, pengaturan terkait tata cara penyelesaian perselisihan khususnya kelembagaan perjanjian bersama dan pengaturan terkait pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai representasi pekerja ketika terjadi perselisihan hubungan industrial. Penguatan pengaturan perundingan bipartit dengan mengacu pada beberapa indikator di atas menjadi sangat penting untuk dilakukan guna memperkuat kelembagaan perundingan bipartit sebagai tahap awal penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mampu menempatkan kedudukan pihak pekerja dan pengusaha secara seimbang.

b. Pengaturan Kedudukan Pekerja pada Mekanisme Tripartit

Terkait tahapan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, UU PPHI mengatur bahwa apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah

dilakukan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menentukan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator, mencakup untuk keempat jenis perselisihan. Tiga tahapan di atas adalah sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 yang mengatur bahwa sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa didasarkan pada itikad baik.¹¹ Tahapan ini dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial dikenal dengan mekanisme tripartit dengan melibatkan pihak ketiga di luar pihak-pihak yang berselisih. Mekanisme penyelesaian melalui tripartit ini merupakan tatanan sistem ketenagakerjaan Indonesia yang melibatkan pemerintah atau pihak ketiga sebagai pihak yang dituntut bersifat mengayomi dan melindungi.¹² Hal ini penting mengingat para pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut memiliki posisi yang tidak sebanding, pekerja identik dengan posisi lemah, sedangkan pengusaha identik pada posisi yang lebih kuat di dalam status sosial dan ekonomi, pihak pekerja yang bergantung kepada pengusaha dalam hal penghasilan untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya.¹³ Kondisi demikian kemudian secara filosofis ingin dilindungi dengan karakteristik kehadiran pihak ketiga dalam penyelesaian perselisihan melalui mekanisme tripartit.

Mekanisme Tripartit pada UU PPHI diatur dalam beberapa ketentuan terkait meliputi: Penyelesaian melalui mediasi (Pasal 8 sampai Pasal 16), Penyelesaian melalui konsiliasi (Pasal 17 sampai Pasal 28) dan penyelesaian melalui Arbitrase (Pasal 29 sampai Pasal 54). Selain merujuk pada UU PPHI, terkait mekanisme tripartit melalui mediasi kemudian diatur secara khusus melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi dan mekanisme tripartit melalui konsiliasi diatur secara khusus melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.10/MEN/V/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator serta Tata Kerja Konsiliasi.

Berikut akan dibedah bagaimana peraturan perundang-undangan terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang saat ini berlaku di Indonesia mengatur terkait kedudukan pekerja pada mekanisme tripartit sebagai tahap kedua (lanjutan) yang harus ditempuh para pihak ketika terjadi

¹¹ Pradima, A., 2013. Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(17), h. 3.

¹² Hidayat, R. 2023, Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, In *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana*, 1(1), h. 177.

¹³ Irawan, N., 2023. Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(1), h. 49.

perselisihan hubungan industrial apabila perundingan bipartit dinyatakan gagal.

Tabel 2
Pengaturan Kedudukan Pekerja pada Mekanisme Tripartit

1. Pilihan Mekanisme Penyelesaian Tripartit		
Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 4 UU PPHI	(1) "Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan."	Pengaturan Pasal 4 UU PPHI memberikan peluang bagi para pihak yang berselisih untuk memilih mekanisme penyelesaian tripartit yang akan digunakan ketika perundingan bipartit mengalami kegagalan. UU PPHI mengatur bahwa instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, yang apabila dalam 7 (tujuh) hari kerja para pihak tidak menetapkan pilihan maka penyelesaian dilimpahkan kepada mediator melalui mediasi hubungan industrial.
	(2) "Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas."	Pengaturan ini berimplikasi pada ditematkannya mediasi hubungan industrial sebagai mekanisme penyelesaian utama pada tahapan tripartit.
	(3) "Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih	Pengaturan pembatasan penggunaan konsiliasi untuk jenis perselisihan kepentingan, PHK dan antar serikat pekerja, dan arbitrase yang dibatasi spesifik untuk perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja, dan pengaturan pelimpahan penyelesaian kepada mediator ketika para pihak tidak memilih dalam waktu 7 hari membuat mediasi membuat mediasi

	penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase." (4) "Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator." (5) "Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh." (6) "Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh."	menjadi alternatif penyelesaian sengketa yang paling dimungkinkan ketika perundingan bipartit mengalami kegagalan.
--	---	--

2. Penyelesaian melalui Mediasi

a. Definisi/Pemaknaan Mediasi dan Mediator Hubungan Industrial

Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 1 UU PPHI angka 11	"Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral."	Definisi operasional terkait mediasi dan mediator hubungan industrial dalam UU PPHI menekankan pada penyelesaian perselisihan melalui musyawarah yang ditengahi pihak ketiga (netral) yang merupakan pegawai instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat mediator dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis bagi para pihak yang berselisih.
Pasal 1 angka 12	"Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya	

UU PPHI	disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan."	Penekanan terkait mediator yang harus merupakan pegawai instansi pemerintah dibidang ketenagakerjaan (dibatasi) dan kewajibannya dalam memberikan anjuran tertulis tanpa daya ikat yang kuat mengakibatkan peran mediator secara kelembagaan menjadi lemah.
b. Anjuran dalam Mediasi Hubungan Industrial		
Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 13 UU PPHI	(2) "Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka: a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis; b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak; c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya	Pengaturan terkait kewajiban mediator mengeluarkan anjuran tertulis jika tidak tercapai kesepakatan tanpa disertai dengan pengaturan terkait daya ikat anjuran tersebut mengakibatkan para pihak (khususnya pihak pada kedudukan kuat) menganggap/menggunakan anjuran sebatas sebagai ketentuan formalitas untuk kemudian penyelesaian perselisihan bisa dilakukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pihak dalam kedudukan lemah (pekerja) dirugikan baik dari segi teknis maupun waktu penyelesaian perselisihan yang semakin panjang.

	10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis; d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis; e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran."	
Pasal 14 UU PPHI	(1) "Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat"	
c. Tugas Mediator		

Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 6 Permenakertras No.17 Tahun 2014	"Mediator bertugas untuk melakukan: a. pembinaan hubungan industrial; b. pengembangan hubungan industrial; dan c. penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan. Mediator dapat melakukan koordinasi dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial."	Dalam melaksanakan tugasnya, khusus dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui mediasi, sangat diperlukan kerjasama dengan pengawas ketenagakerjaan sehingga secara kelembagaan hubungan mediator dan pengawas ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan perlu diperkuat (tidak sebatas kordinasi);
d. Kewajiban Mediator		
Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 8 Permenakertras No.17 Tahun 2014	"Mediator dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai kewajiban: a. meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses Mediasi; b. memanggil para pihak yang berselisih; c. memimpin dan mengatur jalannya sidang Mediasi; d. membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan; e. membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan; f. membuat risalah penyelesaian	Terkait kewajiban mediator, perlu dilakukan penguatan seperti mediator berkewajiban memfasilitasi dan mendorong Para Pihak untuk: 1. menelusuri dan menggali kepentingan Para Pihak; 2. mencari berbagai pilihan penyelesaian yang terbaik bagi Para Pihak; 3. bekerja sama mencapai penyelesaian;

	Perselisihan Hubungan Industrial; g. menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh; h. membuat laporan hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan; dan i. mencatat hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam buku registrasi Perselisihan Hubungan Industrial."	
e. Kewenangan Mediator		
Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 10 Permenakertras No.17 Tahun 2014	(1) "Mediator dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai kewenangan: a. meminta para pihak untuk memberikan keterangan secara lisan dan tertulis; b. meminta dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan dari para pihak; c. menghadirkan saksi atau saksi ahli dalam Mediasi apabila diperlukan; d. meminta dokumen dan surat-surat yang diperlukan dari Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota atau	Diperlukan pengaturan secara khusus terkait indikator itidak baik dari para pihak dalam pelaksanaan mediasi hubungan industrial dan pengaturan terkait akibat hukum bagi pihak yang tidak beritikad baik.

	lembaga terkait; dan e. menolak kuasa para pihak yang berselisih apabila tidak memiliki surat kuasa khusus." (2) "Selain kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Mediator berwenang menolak para pihak dan/atau pemegang surat kuasa apabila ada indikasi menghambat proses Mediasi." (3) "Mediator sebelum melakukan proses Mediasi dapat mengundang para pihak yang berselisih untuk melakukan klarifikasi permasalahan atau Perselisihan Hubungan Industrial yang dihadapi para pihak." (4) "Klarifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk mendapatkan keterangan dan/atau melengkapi data perselisihan dari para pihak yang hasilnya dituangkan dalam risalah klarifikasi."	
f. Kedudukan Mediator		
Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 11 Permenakertras No.17 Tahun 2014	"Mediator berkedudukan di: a. Kementerian; b. Dinas Provinsi; c. Dinas Kabupaten/Kota."	Pengaturan kedudukan mediator pada Kementerian, Dinas Provinsi dan Dinas Kabupaten Kota dengan wewenang masing-masing tanpa mengatur terkait kedudukan mediator dengan jumlah proporsional di setiap wilayah (kabupaten)
Pasal 12 Permenakertras No.17 Tahun	(1) "Mediator yang berkedudukan di Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a,	berimplikasi terhadap kesulitan bagi pihak pekerja ketika terjadi perselisihan, terutama ketika

2014	berwenang untuk: a. melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) wilayah provinsi; dan" b. "memberikan bantuan teknis, supervisi dan melakukan monitoring penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan Mediator pada Dinas Provinsi dan/atau Dinas Kabupaten/Kota." (2). "Mediator yang berkedudukan di Dinas Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b, berwenang untuk: a. melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi; b. melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Kabupaten/Kota; c. melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas permintaan Dinas Kabupaten/Kota yang tidak memiliki Mediator; dan d. memberikan bantuan teknis, supervisi, dan	dinas Kabupaten/kota tidak memiliki mediator sehingga dilimpahkan ke Provinsi (ibu kota provinsi memiliki jarak yang jauh dari kabupaten/kota terjadinya perselisihan).
------	--	--

	melakukan monitoring penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan Mediator pada Dinas Kabupaten/Kota." (3). "Mediator yang berkedudukan di Dinas Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c, berwenang untuk: a. melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di kabupaten/kota yang bersangkutan; b. melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Provinsi."	
3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi		
a. Definisi/Pemaknaan Konsiliasi, Konsiliator Hubungan Industrial		
Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 1 angka 13 UU PPHI	"Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral."	Pengertian dalam UU PPHI tersebut menunjukkan bahwa konsiliator adalah pihak ketiga diluar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (berbeda dengan mediator) dengan lingkup perselisihan yang ditangani lebih sempit yaitu tidak termasuk perselisihan hak. Penempatan konsiliasi sebagai pilihan pada tahapan penyelesaian tripartit, dengan
Pasal 1 angka 14	"Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya	

UU PPHI	disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan."	pengaturan konsiliator sebagai pihak ketiga diluar pegawai instansi ketenagakerjaan yang ditentukan para pihak dengan pembatasan jenis perselisihan yang dapat ditangani berimplikasi pada secara teknis jenis penyelesaian ini sulit (sangat minim) dipilih oleh para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi.
b. Anjuran pada Konsiliasi Hubungan Industrial		
Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 23 UU PPHI	(2) "Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka : a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis; b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak; c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja	Anjuran pada penyelesaian melalui konsiliasi memiliki pengaturan yang sama dengan anjuran pada penyelesaian secara mediasi sehingga memiliki permasalahan yang sama yaitu terkait daya ikatnya yang lemah;

	setelah menerima anjuran tertulis; d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis; e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran."	
c. Persyaratan penyelesaian melalui Konsiliasi		
Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 18 UU PPHI	(1) "Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja;"	Pengaturan bahwa penyelesaian melalui konsiliator harus didasarkan pada kesepakatan para pihak (bukan hanya salah satu pihak) menyulitkan (secara teknis & waktu) sehingga sangat kecil peluang para pihak memilih konsiliasi hubungan industrial ketika perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit.

	(2) "Penyelesaian oleh konsiliator sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak."	
d. Wewenang Konsiliator		
Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 6 Permenakertrans No PER. 10/MEN/V /2005	"Konsiliator mempunyai kewenangan meliputi: (a) meminta keterangan kepada para pihak; (b) menolak wakil para pihak apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa; (b) menolak melakukan konsiliasi bagi para pihak yang belum melakukan perundingan secara bipartit; (c) meminta surat/dokumen yang berkaitan dengan perselisihan; (d) memanggil saksi atau saksi ahli; (f) membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi/lembaga terkait."	Diperlukan penguatan kewenangan seperti kewenangan konsilitor untuk menentukan bahwa pihak atau salah satu pihak tidak beritikad baik dalam pelaksanaan konsiliasi, kewenangan konsiliator untuk meminta dokumen secara langsung ke perusahaan beserta akibat hukum bagi perusahaan yang tidak berkenan untuk menyerahkan data-data atau dokumen terkait dengan perselisihan yang terjadi, serta kewenangan pengaturan kewenangan konsiliator untuk dapat bekerjasama dengan lembaga hubungan industrial terkait lainnya dalam rangka penyelesaian perselisihan yang terjadi.
e. Kewajiban Konsiliator		
Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 7 Permenakertrans No.PER.1 0/MEN/V/ 2005	"Kewajiban konsiliator yang diantaranya meliputi: a. memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan; b. mengatur dan memimpin konsiliasi;	Untuk memperkuat konsiliasi ini secara kelembagaan, maka diperlukan pula beberapa penguatan pengaturan terkait kewajiban konsiliator hubungan industrial layaknya seperti penguatan pengaturan pada mediasi hubungan industrial, seperti: (a) menjelaskan hak-hak

	c. membantu membuat perjanjian bersama apabila tercapai kesepakatan; d. membuat anjuran tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian; e. membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial; f. membuat dan memelihara buku khusus dan berkas perselisihan yang ditangani; g. membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial"	dan kewajiban Para Pihak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; (b) menelusuri dan menggali kepentingan Para Pihak; dan (c) mencari berbagai pilihan penyelesaian yang terbaik bagi Para Pihak; (d) memfasilitasi dan mendorong Para Pihak untuk bekerjasama dalam penyelesaian perselisihan;
f. Kedudukan Konsiliator		
Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 17 UU PPHI	"Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota."	Pengaturan terkait kedudukan konsiliator ini kemudian berimplikasi pada jumlah konsiliator yang harus (ada) secara proporsional di setiap dinas ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. (kondisi saat ini jumlah konsiliator hubungan industrial sangat terbatas);
Pasal 9 Permenakertrans No.PER.1 0/MEN/V/ 2005	(1) "Konsiliator melakukan konsiliasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten/Kota tempat pekerja/buruh bekerja." (2) "Berdasarkan permintaan para pihak yang berselisih, konsiliator dapat melakukan konsiliasi di luar wilayah konsiliator	

	terdaftar dengan seijin Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di tempat konsiliator terdaftar." (3) "Berdasarkan pertimbangan anggaran, Kepala Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di tempat konsiliator terdaftar berwenang menolak permintaan para pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (2)."	
4. Penyelesaian Melalui Arbitrase		
a. Definisi/Pemaknaan Arbitrase dan Arbiter Hubungan Industrial		
Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 1 angka 15 UU PPHI	"Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final."	Definisi operasional dari Arbitrase Hubungan Industrial dan Arbiter Hubungan Industrial menunjukkan 2 (dua) karakteristik utama dari penyelesaian perselisihan melalui arbitrase hubungan industrial yaitu lingkup penyelesaian sengketa yang terbatas yaitu hanya untuk penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu Perusahaan dan harus didasarkan pada kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih.
Pasal 1 angka 16 UU PPHI	"Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya	Kondisi pengaturan yang terbatas tersebut kemudian berimplikasi pada kurang berkembangnya arbitrase sebagai pilihan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

	dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final."	
b. Prasyarat Penyelesaian melalui Arbitrase		
Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 32 UU PPHI	(1) "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih." (2) "Kesepakatan para pihak yang berselisih sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama." (3) "Surat perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), sekurang-kurangnya memuat: - nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih; - pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan; - jumlah arbiter	Berdasarkan pengaturan tersebut, penyelesaian perselisihan melalui arbitrase harus dilakukan melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih dalam bentuk surat perjanjian arbitrase. Kesepakatan penyelesaian melalui arbitrase baik melalui <i>pactum de compromittendo</i> (klasula dalam perjanjian yang menentukan para pihak harus menyelesaikan melalui arbitrase) atau berdasarkan akta kompromi (perjanjian khusus yang dibuat setelah terjadinya perselisihan kepada arbiter) baru dapat dilaksanakan ketika kedudukan para pihak (pekerja dan pengusaha) berada pada kondisi seimbang (setara).

	yang disepakati; d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih."	
c. Pembiayaan Arbitrase		
Peraturan/ Ketentuan Terkait	Deskripsi	Analisis
Pasal 46 UU PPHI	(1) "Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya." (2) "Sebelum memberikan keterangan para saksi atau saksi ahli wajib mengucapkan sumpah atau janji sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing." (3) "Biaya pemanggilan dan perjalanan rohaniawan untuk melaksanakan pengambilan sumpah atau janji terhadap saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta." (4) "Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta." (5) "Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli yang diminta oleh arbiter dibebankan	Pengaturan tersebut, menunjukkan bahwa berbeda dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit, tripartit melalui mediasi dan konsiliasi, pada penyelesaian perselisihan melalui arbitrase para pihak yang berselisih harus menanggung biaya-biaya yang timbul khususnya biaya pemanggilan saksi atau saksi ahli termasuk akomodasinya. Diluar itu secara praktis biaya arbitrase pada umumnya meliputi biaya pendaftaran, biaya administrasi, biaya pemanggilan dan perjalanan rohaniawan, saksi, saksi ahli, biaya perjalanan arbiter atau majelis arbiter, honorarium arbiter dan biaya pelaksanaan putusan arbitrase yang dibebankan pada pihak yang telah dikalahkan. Hal ini menjadi salah satu faktor yang menyebabkan arbitrase sulit berkembang dan jarang diminati khususnya bagi pihak pekerja yang umumnya berada pada golongan ekonomi yang

	kepada para pihak."	lemah.
--	---------------------	--------

Berdasarkan uraian pada tabel di atas, maka secara kelembagaan pengaturan mekanisme tripartit sebagai salah satu tahapan yang harus dilalui pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih memiliki berbagai kelemahan yang mengakibatkan kedudukan para pihak khususnya pihak pekerja berada pada kondisi tidak seimbang sehingga sulit untuk memperjuangkan keadilan yang ingin dicapai. Salah satu kelemahan pengaturan tersebut, nampak jelas pada pengaturan umum terkait pilihan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme tripartit pada ketentuan Pasal 3 UU PPHI. Pengaturan teknis bahwa setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase dan dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator secara tidak langsung telah menempatkan mediasi hubungan industrial sebagai pilihan utama penyelesaian perselisihan pada mekanisme tripartit. Kondisi tersebut kemudian tidak disertai dengan penguatan pengaturan mediasi secara kelembagaan. Kelemahan pengaturan mediasi secara kelembagaan nampak pada beberapa sub pengaturan dalam UU PPHI dan Permenaker terkait seperti pada pengaturan definisi/pemaknaan mediasi dan mediator hubungan industrial, pengaturan terkait kedudukan anjuran mediasi hubungan industrial, pengaturan terkait jangka waktu mediasi, serta pengaturan terkait tugas, kewajiban dan kewenangan, serta kedudukan mediator hubungan industrial yang masih menimbulkan berbagai permasalahan dan memiliki kecenderungan lebih menguntungkan pihak yang memiliki kedudukan yang kuat (pengusaha).

Di lain sisi, pada mekanisme tripartit lainnya yaitu konsiliasi hubungan industrial ditemukan pula beberapa kelemahan pengaturan seperti pengaturan definisi/pemaknaan konsiliasi hubungan industrial, pengaturan anjuran konsiliator hubungan industrial, pengaturan persyaratan konsiliasi, jangka waktu konsiliasi dan kedudukan konsiliator hubungan industrial. Terakhir bila dikaji secara mendalam terkait mekanisme tripartit melalui arbitrase hubungan industrial, ditemukan pula beberapa kelemahan pengaturan yang mengakibatkan arbitrase ini menjadi tidak berkembang sebagai salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu diantaranya terkait pengaturan definisi/pemaknaan arbitrase dalam UU PPHI, pengaturan persyaratan arbitrase hubungan industrial hingga ke pengaturan terkait pembiayaan yang dibebankan kepada para pihak yang akhirnya menyulitkan pihak dengan ekonomi lemah untuk menggunakan atau memilih arbitrase sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sedang dihadapi. Atas kondisi tersebut, penguatan secara kelembagaan mekanisme tripartit sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat penting untuk dilakukan untuk dapat menghadirkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mampu menempatkan kedudukan pihak pekerja dengan pengusaha secara seimbang.

3.2 Urgensi Penguatan Pengaturan Kedudukan Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara non-Litigasi

Hubungan pekerja dan pengusaha merupakan hubungan yang bersifat ketergantungan dan berat sebelah. Dalam relasi pekerja dan pengusaha terdapat hubungan kekuasaan yang artinya terdapat pihak yang menguasai dan dikuasai.¹⁴ Pihak yang menguasai yaitu pengusaha yang memiliki akses luas akan sumber daya baik berupa modal dan kekuasaan sementara pihak yang dikuasai yaitu pekerja memiliki keterbatasan sumber daya tersebut sehingga membawanya pada kedudukan sub-ordinat dengan pengusaha. Perbedaan akses sumber daya dan posisi tawar antar kedua pihak ini akan sangat berpengaruh terhadap bangunan relasi antar kedua belah pihak. Pekerja sebagai pihak yang lemah sangat rentan akan tindakan yang bersifat sepihak seperti eksploitasi dan termasuk diskriminasi. Kesenjangan tersebut kemudian berpotensi melahirkan konflik (perselisihan) yang timbul akibat adanya resistensi kelompok pekerja di satu sisi sementara di sisi lain terdapat keinginan pengusaha untuk mempertahankan kedudukan tersebut.

Kerumitan dalam relasi hubungan pekerja dan pengusaha menjadikan negara harus melakukan intervensi. Dalam masyarakat maju, permasalahan yang timbul antara pengusaha dan pekerja semakin kompleks baik yang disebabkan oleh faktor dari dalam maupun faktor dari luar perusahaan. Atas berbagai permasalahan tersebut, negara (pemerintah) kemudian harus ikut turun tangan serta melibatkan diri secara langsung dalam hubungan industrial. Hal tersebut menjadi penting karena hubungan yang tidak harmonis antara pekerja dengan pengusaha akan berimbas pada situasi negara. Atas kondisi tersebut maka negara berkepentingan untuk menciptakan keharmonisan di antara kedua belah pihak. Negara tidak hanya berperan dalam upaya membangun aturan hukum representatif yang mampu mengakomodir kepentingan kedua belah pihak, namun juga memegang peranan ketika terjadi perselisihan hubungan industrial yang melibatkan pekerja dengan pengusaha.

Dalam pelaksanaan hubungan industrial, negara memiliki fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan. Kondisi dan posisi Negara (pemerintah) semakin menggerus sifat privat dari hukum ketenagakerjaan dan mengarah kuat memasuki ranah hukum publik tanpa menghilangkan sama sekali sifat privatnya. Kedudukan strategis negara dalam hubungan industrial menjadikannya harus setara dan berada di antara pekerja dan pengusaha. Akan menjadi sulit bilamana negara juga memiliki kepentingan dalam hubungan industrial mengingat paradigma pembangunan yang sedang diadopsinya. Adapun produk hukum ketenagakerjaan Indonesia sebagaimana diketahui adalah dilahirkan pasca krisis tahun 1998 yang terkait erat dengan upaya negara untuk meningkatkan iklim investasi pasca krisis. Hal ini berimplikasi terhadap berbagai aturan ketenagakerjaan terkait yang kemudian sangat berpotensi akan memberi keuntungan salah satu pihak yaitu pengusaha. Hal ini bertalian dengan semangat pembangunan yang digaungkan negara dengan mengarahkan kebijakannya pada pasar kerja fleksibel.

Pada kondisi di atas, negara terlihat sangat berkepentingan terhadap pengusaha yang dianggap sebagai kelompok kontributif. Pengusaha dipandang memiliki posisi dan potensi strategis berkaitan dengan upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi karena memiliki akses ke sumber daya ekonomi dan politik dibandingkan dengan

¹⁴ Ari Hernawan, 2019, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, *Op.cit*, h. 13.

pekerja. Sehingga yang menjadi persoalan dan tantangan negara kedepan adalah ada-tidaknya atau kuat-tidaknya komitmen negara untuk melindungi pekerja melalui instrumen hukumnya.

Umumnya pada negara-negara berkembang seperti Indonesia yang sedang berada pada tahap industrialisasi, kedudukan pekerja menjadi sangat rentan untuk ditekan atau dikorbankan untuk mendukung target pertumbuhan perekonomian dan investasi. Perkembangan hukum di negara berkembang yang diwarnai oleh dominasi peran negara saat ini lebih ditujukan untuk peningkatan akumulasi modal sehingga produk hukum seringkali bernuasa tidak adil bagi pekerja sebagai pihak yang lemah. Dalam hal ini, sejatinya negara dituntut untuk mampu bersikap netral atau menempatkan diri di tengah kepentingan pengusaha dan pekerja. Tantangan utama yang dihadapi oleh negara saat ini adalah bagaimana dapat bersikap obyektif dalam menyikapi kepentingan berbeda tersebut.

Pada mulanya hubungan pekerja dan pengusaha adalah bersifat keperdataan murni, namun akibat adanya hubungan diperatas atau relasi kekuasaan maka menjadi sangat rentan terhadap eksploitasi, terlepas dari bentuknya. Atas kondisi tersebut, menjadi sangat penting untuk negara ikut hadir dalam menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja melalui mekanisme penyelesaian perselisihan yang diatur dalam UU PPHI.

Konflik dalam masyarakat industri, menurut Marx dipandang sebagai kausa prima ketidaksetaraan sosial dan alienasi hubungan industrial antara kelas kapitalis dengan kelas proletar.¹⁵ Paradigma fakta sosial dalam Teori Marx memandang bahwa terdapat beberapa segi kenyataan sosial yang tidak dapat diabaikan, di antaranya terkait dengan: pengakuan adanya struktur kelas dalam masyarakat; kepentingan ekonomi yang saling bertentangan di antara orang-orang yang berada dalam kelas yang berbeda; pengaruh yang besar dari posisi kelas ekonomi terhadap gaya hidup seseorang; serta bentuk kesadaran dan berbagai pengaruh dari konflik kelas.¹⁶ Hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan kekuasaan karena ada yang menguasai (pengusaha) dan dikuasai (pekerja). Kesenjangan dalam masyarakat industri akibat hubungan yang tidak seimbang antara kaum borjuis dan proletar menimbulkan perselisihan hubungan industrial (*industrial conflict*). Umumnya konflik dalam masyarakat industri merupakan perwujudan dari perselisihan hak dan perselisihan kepentingan yang terjadi dalam konteks hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial sejatinya sangat berdampak dengan hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha. Perselisihan seharusnya dapat ditangani tanpa mengganggu harmoni di lingkungan perusahaan bilamana kepentingan-kepentingan semua pihak diperhitungkan secara adil dan seimbang. Kondisi tersebut memerlukan pemerintahan yang serius dalam upaya untuk mengangkat norma-norma hukum yang melindungi kepentingan pekerja maupun pengusaha.¹⁷ Hubungan sosial antara kaum borjuis (pengusaha) dengan proletar (pekerja) bermuatan konflik fundamental karena hubungan mereka merupakan

¹⁵ Umanailo, C.B. and Historis, M., 2019. Pemikiran-Pemikiran Karl Marx. *Social and Behavioral Science*, h.2.

¹⁶ Zetlin, Irving M, Memahami Kembali Sosiologi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, h.21-25.

¹⁷ Susetawan, 2000, *Konflik Sosial, Kajian Sosiologis Hubungan Buruh, Pengusaha dan Negara*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, h.11.

hubungan sepihak dan eksploitatif.¹⁸ Kesenjangan hubungan tersebut akan semakin tajam dalam bingkai industrialisasi di mana pengusaha ditempatkan sebagai pemilik faktor produksi sehingga berada pada kedudukan yang kuat, sementara pekerja ditempatkan sebagai obyek yang diperas tenaganya sehingga tetap dalam kondisi miskin.

Harmonisasi dalam hubungan industrial menjadi sebuah kebutuhan, sebab dengan terbinanya hubungan industrial yang baik maka hubungan pekerja dengan pengusaha akan menjadi harmonis. Pekerja memerlukan ketenangan bekerja, sementara pengusaha memerlukan ketenangan usaha. Kondisi tersebut kemudian akan berimplikasi terhadap produktivitas usaha yang meningkat. Hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan iklim kondusif di perusahaan yang terkait erat dengan kenyamanan dalam bekerja. Iklim kondusif di perusahaan juga sangat terkait dengan menurunnya potensi terjadinya perselisihan yang melibatkan pengusaha dan pekerja. Penghargaan hak-hak pekerja dengan pengaturan hukum otonom yang kuat di perusahaan akan dapat mencegah atau bahkan mengurangi potensi terjadinya perselisihan di perusahaan.

Ketidakharmonisan dalam hubungan industrial antara lain disebabkan adanya ketidakseimbangan kedudukan (hubungan) antara pekerja dengan pengusaha. Ketidakseimbangan kedudukan tersebut menjadikan hubungan tersebut cenderung eksploitatif dan bersifat sepihak yang kemudian melahirkan perselisihan hubungan industrial. Pada model pasar bebas, keseimbangan ekonomi tercipta ketika terjadi keseimbangan antara permintaan dan penawaran sedangkan keseimbangan dalam hubungan industrial terletak pada kekuatan pekerja atau organisasi pekerja dengan pengusaha atau organisasi pengusaha.¹⁹

Pada kondisi lainnya, ketidakseimbangan kedudukan para pihak juga ditemukan pada pengaturan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengacu pada UU PPHI. Ketidakadilan atau ketidakpuasaan pihak pekerja umumnya disebabkan adanya ketidaksetaraan posisi tawar (*bargaining power*) antar pihak dalam setiap tahapan hubungan industrial. Dalam hubungan industrial nuansa ketidakadilan tersebut juga ditemukan pada penerapan hukum formil. Pihak yang memiliki posisi tawar lebih kuat memiliki kecenderungan untuk mendominasi pihak yang lebih lemah sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkeadilan menjadi sulit untuk dicapai.

Keseimbangan kedudukan para pihak dalam suatu hubungan industrial maupun penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan elemen yang sangat penting dalam menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan. Terkhusus dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedudukan para pihak yang seimbang akan memberikan akses yang setara bagi masing-masing pihak dalam memperjuangkan hak-haknya. Keseimbangan dalam pengaturan kedudukan pengusaha dan pekerja dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara filosofis terkait erat dengan upaya (tujuan) untuk mencapai keadilan secara prosedural (formil).

Mendasarkan pada kondisi tersebut maka, urgensi penguatan pengaturan kedudukan pekerja pada sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial selain merupakan wujud dari perlakuan yang adil dan layak dalam bingkai hubungan

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Ari Hernawan, 2013, Ketidakadilan dalam Norma dan Praktik Mogok Kerja di Indonesia, *Op.cit*, h.6.

industrial sebagai amanat dari UUD NRI 1945, juga merupakan bentuk peningkatan perlindungan hukum bagi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya, wujud dari intervensi negara dalam menghadirkan mekanisme penyelesaian yang berkeadilan bagi para pihak serta merupakan upaya dalam mewujudkan penyelesaian perselisihan yang efektif dan efisien yang adil secara prosedural (keadilan prosedural);

3.3 Bentuk Penguatan Pengaturan Kedudukan Pekerja dalam Mewujudkan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non-Litigasi yang Berkeadilan Dimasa Depan

A. Penguatan Kelembagaan Mekanisme Bipartit

Berikut akan diuraikan beberapa fokus penguatan kelembagaan bipartit dalam upaya menyeimbangkan kedudukan para pihak, khususnya pekerja dalam upaya mewujudkan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkeadilan dimasa depan, yang diantaranya meliputi:

1. Pengaturan terkait Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan:

Perundingan bipartit merupakan langkah-langkah mempertemukan pihak-pihak yang berselisih untuk bernegosiasi terkait penyelesaian perselisihan yang terjadi. Dari perspektif pekerja, untuk dapat diperhitungkan dalam sebuah perundingan dibutuhkan keunggulan komparatif dan prasyarat berupa adanya organisasi pekerja yang mampu menjadi representasi pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pengaturan syarat pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam UU SP/SB yang menentukan bahwa setiap pekerja/buruh "berhak" membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara tidak langsung telah membuka peluang bagi Perusahaan menekan pekerja untuk tidak mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan. Hal ini didasarkan pada kondisi bahwa UU SP/SB mengatur pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh bukan sebagai sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan. Dalam konteks praktis, berbagai cara potensial dilakukan oleh Perusahaan untuk mengampulasi semangat pekerja untuk mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pengusaha umumnya memandang bahwa pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan akan memberi peluang pekerja untuk menekan Perusahaan dalam pengaturan syarat-syarat kerja. Termasuk dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial, Perusahaan seringkali beranggapan bahwa kehadiran Serikat Pekerja/Serikat Buruh akan mempersulit penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak pekerja dan pengusaha. Padahal kehadiran Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan merupakan simbol dari upaya penyeimbangan/penyetaraan kedudukan para pihak baik dalam penyusunan syarat-syarat kerja maupun ketika terjadi perselisihan hubungan industrial.

Oleh sebab itu, untuk menyeimbangkan kedudukan para pihak secara khusus pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme perundingan bipartit (negosiasi) kehadiran Serikat Pekerja/Serikat Buruh sangat dibutuhkan untuk memastikan pihak pekerja mampu terwakili dan berada pada kedudukan yang setara dalam berunding. Atas dasar kondisi tersebut, pengaturan syarat pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam UU SP/SB perlu diperkuat dengan pengaturan bukan hanya terbatas pada hak untuk membentuk Serikat

Pekerja/Serikat Buruh melainkan dikuatkan dengan pengaturan kewajiban pekerja untuk mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sepanjang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan peraturan perundang-undangan. Pengaturan kewajiban pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh diperusahaan ini juga perlu didukung dengan pengaturan sanksi bagi Perusahaan agar tidak terjadi tindakan-tindakan yang berusaha mengamputasi dan atau menghalangi pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan. Dengan penguatan pengaturan berupa kewajiban pendirian Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan didukung sanksi yang tegas bagi pelanggar, maka secara tidak langsung akan berimplikasi pada penguatan kedudukan pekerja ketika terjadi perselisihan hubungan industrial. Kehadiran Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai wakil/pendamping pekerja ketika terjadi perselisihan akan memberikan akses yang seimbang/setara bagi para pihak, dan akan mampu mengurangi kondisi sub-ordinat yang berpotensi sangat menguntungkan pengusaha ketika pihak bekerja datang secara individual dalam proses negosiasi pada tahapan perundingan bipartit.

2. Pengaturan Kewenangan Lembaga Hubungan Industrial Lainnya sebagai Wakil Pekerja pada Perundingan Bipartit dalam hal Perusahaan belum memiliki SP/SB

Penguatan pengaturan terkait fungsi LKS Bipartit yang bukan hanya menekankan fungsi pada aspek pencegahan terjadinya perselisihan hubungan industrial, melainkan juga dapat bertindak mewakili pekerja ketika terjadi perselisihan hubungan industrial, khususnya pada tahapan perundingan bipartit menjadi penting untuk diformulasikan lebih lanjut. Hal ini sangat relevan mengingat baik LKS Bipartit maupun perundingan bipartit sebagai tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sama-sama menekankan pada komunikasi dua arah (negosiasi) yang melibatkan unsur pekerja dan pengusaha. Apalagi dalam skema pengaturan kepengurusan LKS Bipartit telah diatur dengan ketentuan sekurang-kurangnya 6 (enam) orang yang terdiri dari unsur pekerja dan pengusaha. Hal ini dapat dimaksimalkan bagi perusahaan yang belum memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaannya. Mekanisme ini penting dalam upaya mewujudkan tujuan hubungan industrial yaitu menjaga interaksi antara pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja.²⁰

3. **Pengaturan Kewajiban Pelibatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh/Unsur Perwakilan Pekerja lainnya dalam Perundingan Bipartit**

Dalam konteks praktis, ditemukan kondisi bahwa perusahaan/pengusaha merupakan pihak yang umumnya cenderung enggan untuk merespon permohonan perundingan dari pekerja ketika terjadi perselisihan karena beranggapan bahwa perundingan bipartit merupakan tahapan prosedural yang sifatnya formalitas yang tidak akan memberi pengaruh terhadap hasil penyelesaian perselisihan. Apalagi dalam hal pekerja secara individual (mandiri) yang berhadapan langsung dengan pengusaha yang memiliki

²⁰ Zamhari, M., 2020. Analisis efektifitas lembaga kerja sama bipartit dalam pencegahan perselisihan hubungan industrial di perusahaan. *Jurnal Widyaaiswara Indonesia*, 1(1), h.2.

kedudukan yang dominan baik secara moral, ekonomi maupun sosial. Atas kondisi tersebut, maka pekerja perlu mendapat perlindungan hukum.²¹

Kondisi ini perlu diperbaiki dengan memaksimalkan fungsi dan peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam mendampingi dan atau sebagai kuasa pekerja ketika terjadi perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat (1) huruf a Permenakertrans No. PER.31/MEN/XII/2008. Atas kondisi tersebut, maka penting untuk diformulasikan pengaturan terkait perundingan bipartit yang mampu menyeimbangkan kedudukan para pihak sehingga perundingan dapat terlaksana dengan kedudukan para pihak yang setara. Oleh karena itu, akses kehadiran pekerja secara individual (mandiri) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya ketika terjadi perundingan bipartit sebaiknya dibatasi dengan memaksimalkan pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh diperusahaan maupun memanfaatkan penguatan dari Lembaga Hubungan Industrial lainnya untuk mendampingi dan atau sebagai kuasa unsur pekerja ketika terjadi perselisihan pada perusahaan yang belum memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

4. Penguatan Kedudukan Perjanjian Bersama sebagai Hasil Perundingan Bipartit:

Dalam konteks praktis, Perjanjian Bersama sebagai kesepakatan penyelesaian perselisihan para pihak sebagaimana pengaturan tersebut membuka peluang bagi pihak yang berkedudukan kuat untuk menyalahgunakannya Perjanjian Bersama tersebut untuk kepentingan menghindari perselisihan yang terjadi di Perusahaan. Atas kondisi tersebut maka diperlukan formulasi penguatan kedudukan Perjanjian Bersama sebagai hasil dari perundingan bipartit dan tidak boleh disalahgunakan sebagai dasar untuk menekan pihak yang lemah (pekerja) untuk tidak menuntut hak-haknya karena Perjanjian Bersama dibuat dan disepakati sebelum perselisihan terjadi. Hal ini umumnya dilakukan oleh pihak yang memiliki kedudukan yang kuat guna menghindari potensi selisih yang terjadi atas pengaturan tertentu dalam hubungan kerja sehingga dibuat di awal atau bersamaan dengan penandatanganan perjanjian kerja (hubungan kerja dimulai).

Oleh sebab itu, khususnya pada tahapan bipartit, UU PPHI maupun Permenakertrans No. PER.31/MEN/XII/2008 sebaiknya mengatur secara tegas ketentuan waktu penyusunan perjanjian bersama yaitu penyusunan perjanjian bersama dilakukan setelah para pihak mencapai kesepakatan penyelesaian atas perselisihan yang terjadi. Hal lain yang penting untuk diatur oleh UU PPHI ialah berupa ketersediaan sanksi yang ditujukan kepada salah satu pihak (perusahaan) yang kemudian memanfaatkan Perjanjian Bersama sebagai upaya menutup akses pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya ketika terjadi perselisihan hubungan industrial dengan Menyusun Perjanjian Bersama bersamaan dengan terjadinya hubungan kerja diperusahaan.

²¹ Soewono, D.H., 2008. Kedudukan Pengusaha Dan Pekerja Dalam Perspektif Juridis-Historis. *JURNAL INSPIRASI*, 3, h.10.

5. Pengaturan Fasilitas Perundingan Bipartit oleh Pemerintah

Perlu diformulasikan pengaturan terkait kewenangan pemerintah (disnaker terkait) dalam melakukan fasilitas perundingan bipartit ke dalam teknis peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik dalam UU PPHI maupun dalam Permenakertrans terkait. Melalui pengaturan tersebut, diharapkan kondisi praktis yang dialami pekerja akibat kedudukannya yang lemah (kesulitan bertemu dengan pihak pengusaha) dapat diatasi dengan bantuan dan intervensi dari pemerintah dalam bentuk fasilitas perundingan bipartit.

B. Penguatan Kelembagaan Mekanisme Tripartit

Berikut akan diuraikan beberapa fokus penguatan dalam pengaturan mekanisme tripartit dalam upaya menyeimbangkan kedudukan para pihak, khususnya pekerja untuk mewujudkan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkeadilan dimasa depan, yang di antaranya meliputi:

1. Pengaturan Pilihan Lembaga Penyelesaian Tripartit pada UU PPHI;

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, UU PPHI mengatur terkait pilihan penyelesaian perselisihan yang dapat digunakan para pihak ketika tahapan awal penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dinyatakan gagal Hal ini diatur pada Pasal 4 UU PPHI menentukan bahwa:

- a. Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;
- b. Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;
- c. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase;
- d. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator;
- e. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh;
- f. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Pengaturan Pasal 4 UU PPHI diatas, secara penormaan memberikan peluang bagi para pihak yang berselisih untuk memilih mekanisme penyelesaian tripartit yang akan digunakan ketika perundingan bipartit mengalami kegagalan. UU PPHI mengatur bahwa instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan **wajib menawarkan** kepada para pihak

untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, yang apabila dalam 7 (tujuh) hari kerja para pihak tidak menetapkan pilihan maka penyelesaian dilimpahkan kepada mediator melalui mediasi hubungan industrial.

Ketentuan ini mengatur bahwa harus terdapat kesepakatan para pihak dalam memilih jenis penyelesaian perselisihan pada pengaturan mekanisme tripartit dengan jangka waktu terbatas yaitu 7 (tujuh) hari kerja kemudian berimplikasi pada ditempatkannya mediasi hubungan industrial sebagai mekanisme penyelesaian utama pada tahapan tripartit. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi atau arbitrase menunjukkan adanya keinginan pemerintah untuk mengimplementasikan fungsi Negara dengan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.²²

Dalam konteks praktis, pilihan yang didasarkan kesepakatan para pihak menyulitkan para pihak untuk memilih mekanisme lain yang ditentukan UU PPHI. Apalagi dengan jangka waktu yang disediakan yaitu dalam 7 (tujuh) hari kerja, para pihak mengalami kesulitan untuk mengkomunikasikan kepada pihak lainnya (dalam kondisi bersengketa) sehingga diperlukan pengaturan jangka waktu yang lebih akomodatif agar pilihan penyelesaian perselisihan dengan mekanisme lainnya (diluar mediasi) dapat dimanfaatkan secara berimbang oleh para pihak yang berselisih.

Selain itu, pengaturan penggunaan konsiliasi untuk jenis perselisihan kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja dan antar serikat pekerja, dan arbitrase yang dibatasi spesifik untuk perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja, dan pengaturan pelimpahan penyelesaian kepada mediator ketika para pihak tidak memilih dalam waktu 7 (tujuh) hari membuat mediasi secara teknis menjadi alternatif penyelesaian perselisihan yang paling dimungkinkan untuk dipilih ketika perundingan bipartit mengalami kegagalan.

Berdasarkan kondisi di atas, jika pembentuk peraturan perundang-undangan dalam konteks penyusunan UU PPHI berkeinginan untuk menempatkan ketiga jenis penyelesaian perselisihan ini sebagai pilihan yang berimbang (tidak mengutamakan salah satu jenis penyelesaian) maka pengaturan umum terkait pilihan lembaga penyelesaian tripartit ini perlu diperkuat kembali, sehingga pihak-pihak yang berselisih dapat memanfaatkan pilihan penyelesaian sesuai kebutuhan penyelesaian yang diinginkan para pihak. Pengaturan Pasal 4 ayat (3) dan (4) UU PPHI yang mengatur terkait kewajiban instansi bidang ketenagakerjaan untuk menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dan pengaturan bila tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator sebaiknya ditinjau kembali khususnya dengan mengatur jangka waktu yang lebih akomodatif terhadap kebutuhan proses sehingga mampu membuka peluang yang berimbang atas pilihan mekanisme tripartit yang disediakan oleh UU PPHI.

²² Irawan, S.H., 2013. The Settlement of Industrial Relation Disputes Through Mediators. *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan*, 1(2), h.382.

Kemudian hal lainnya yang perlu mendapat perhatian khusus yaitu terkait pengaturan jenis perselisihan yang dapat diproses melalui masing-masing jenis penyelesaian khususnya konsiliasi dan arbitrase perlu diperluas. Hal ini diperlukan guna memaksimalkan keunggulan karakteristik dari masing-masing jenis penyelesaian perselisihan pada mekanisme tripartit yang saat ini cenderung dibatasi dengan pengaturan proses dan lingkup kewenangan menyelesaikan perselisihan. Penguatan pengaturan umum terkait pilihan penyelesaian perselisihan melalui mekanisme tripartit dalam UU PPHI ini tentu perlu didukung dengan penguatan kelembagaan dari masing-masing pilihan penyelesaian perselisihan pada mekanisme tripartit baik itu pada penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi maupun arbitrase hubungan industrial.

2. Penguatan Kelembagaan Mediasi Hubungan Industrial;

Sebagaimana telah diuraikan di atas, mediasi merupakan salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan yang dapat dipilih oleh para pihak bila perundingan bipartit dinyatakan gagal. Mediasi hubungan industrial menekankan pada peran yang ditampilkan pihak ketiga sebagai mediator dalam menjalankan tugasnya menengahi dan menyelesaikan sengketa para pihak.²³ Dalam proses mediasi, yang ditangani oleh mediator, mediator memiliki kebebasan sehingga mediator diperbolehkan memberikan penyelesaian yang inovatif melalui suatu bentuk penyelesaian yang tidak dapat dilakukan oleh pengadilan, akan tetapi para pihak yang bersengketa memperoleh manfaat yang saling menguntungkan. Karakter khusus yang dimiliki mediasi salah satunya ialah mediator dalam hal ini tidak mempunyai wewenang untuk memutuskan sengketa antara para pihak namun para pihak menguasai kepada mediator untuk membantu mereka menyelesaikan persoalan-persoalan di antara mereka.²⁴ Adapun mediator pada mediasi hubungan industrial, mengacu pada ketentuan UU PPHI adalah Pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri.

Pengaturan dalam UU PPHI yang mengatur tiga jenis pilihan mekanisme tripartit yang bisa ditempuh, secara tidak langsung masih menempatkan mediasi sebagai pilihan utama penyelesaian perselisihan dengan bantuan mediator pada instansi dinas ketenagakerjaan terkait. Kondisi ini kemudian berkorelasi terhadap tuntutan akan penguatan kelembagaan mediasi sebagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam menjawab berbagai karakteristik perselisihan hubungan industrial yang saat ini terjadi.

Berdasarkan analisis terhadap UU PPHI dan peraturan pelaksana terkait, adapun beberapa bentuk penguatan yang dapat dilakukan terhadap kelembagaan mediasi dengan titik fokus pada upaya untuk menghadirkan mekanisme penyelesaian perselisihan yang mampu menempatkan kedudukan baik pihak pekerja maupun pengusaha secara berimbang diantaranya meliputi:

²³ Kesuma, I.N.J. and Vijayantera, I.W.A., 2018. Mediasi Hubungan Industrial Sebagai Upaya Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Advokasi*, 8(1), h. 58.

²⁴ Handayani, P., 2021. Kelemahan Peraturan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *PETITA*, 3(2), h. 264.

- a. Pengaturan terkait Itikad Baik Para Pihak dalam Pelaksanaan Mediasi
 - b. Penguatan Kedudukan Anjuran Mediator Hubungan Industrial
 - c. Penguatan Pengaturan terkait Kewajiban Mediator
 - d. Penguatan Pengaturan terkait Kewenangan Mediator
 - d. Pengaturan Kedudukan dan Ketersediaan Mediator Hubungan Industrial di Wilayah Terdekat Perusahaan
3. Penguatan Kelembagaan Konsiliasi Hubungan Industrial

Konsiliasi hubungan industrial merupakan salah satu pilihan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam mekanisme tripartit yang dapat dipilih para pihak ketika penyelesaian tahap awal melalui perundingan bipartit dinyatakan gagal. Penyelesaian melalui konsiliasi ini memiliki karakteristik dimana baru dapat dilakukan bila terdapat kesepakatan para pihak yang berselisih yang dibuat secara tertulis untuk diselesaikan oleh konsiliator.²⁵ Berbeda dengan mediator yang merupakan bagian dari unsur pemerintah, konsiliator merupakan anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan berwenang mengeluarkan anjuran tertulis dalam menyelesaikan beberapa jenis perselisihan meliputi: perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.²⁶

Penguatan kelembagaan Konsiliasi sebagai salah satu pilihan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada mekanisme tripartit juga sangat dibutuhkan guna memaksimalkan potensi keunggulan karakteristik yang dimiliki konsiliasi sebagai pilihan penyelesaian sengketa. Dalam konteks praktis, penyelesaian melalui konsiliasi masih jarang digunakan karena terkait erat dengan pengaturan konsiliasi yang masih memiliki berbagai kelemahan.

Uraian terkait penguatan kelembagaan konsiliasi hubungan industrial ini akan berupaya memotret kondisi pengaturan konsiliasi pada perundang-undangan terkait yang saat ini berlaku yang kemudian difokuskan pada formulasi berupa langkah penguatan kelembagaan yang dapat dilakukan sebagai upaya mewujudkan penyelesaian perselisihan yang mengatur kedudukan para pihak secara seimbang dan berkeadilan dimasa depan.

Berdasarkan analisis terhadap UU PPHI dan aturan pelaksana terkait, adapun beberapa bentuk penguatan kelembagaan konsiliasi khususnya dalam pengaturan kedudukan para pihak, adalah meliputi sebagai berikut:

- a. Pengaturan Persyaratan Penyelesaian Melalui Konsiliasi Hubungan Industrial
- b. Perluasan Kewenangan Konsiliasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- d. Penguatan Pengaturan Kewajiban Konsiliator Hubungan Industrial
- e. Penguatan Pengaturan Kewajiban Konsiliator Hubungan Industrial

²⁵ Silalahi, R., 2019. Kajian Hukum Atas Pernyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), h. 1007.

²⁶ Ujang Charda, S., 2017. Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1), h.15.

Berdasarkan paparan di atas, maka secara khusus ditemukan berbagai pengaturan yang perlu di formulasikan kembali guna memperkuat kelembagaan konsiliasi sebagai salah satu pilihan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tahapan tripartit. Beberapa penguatan yang dapat dilakukan dalam memperkuat konsiliasi secara kelembagaan dan bagian dari upaya menyeimbangkan kedudukan para pihak ketika menempuh penyelesaian melalui konsiliasi diantaranya meliputi : pengaturan persyaratan penyelesaian melalui konsiliasi, perluasan kewenangan konsiliasi dalam menyelesaikan perselisihan, penguatan kedudukan anjuran konsiliasi hubungan industrial, penguatan pengaturan kewenangan konsiliator, penguatan pengaturan kewajiban konsiliator, dan peninjauan ulang terkait pengaturan kedudukan konsiliator hubungan industrial.

4. Penguatan Kelembagaan Arbitrase Hubungan Industrial

Arbitrase hubungan industrial merupakan salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada mekanisme tripartit yang merujuk pada UU PPHI ditempatkan sebagai pilihan yang dapat ditempuh para pihak bila perundingan bipartit gagal mencapai kesepakatan. Arbitrase Hubungan Industrial merujuk pada UU PPHI (dibatasi) hanya dapat digunakan untuk jenis perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan jenis perselisihan antar serikat pekerja yang terjadi di perusahaan. Wilayah kerja arbitrase hubungan industrial dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial meliputi semua wilayah di negara Indonesia.²⁷ Karakteristik menarik dari arbitrase ialah merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan diluar pengadilan dengan bantuan arbiter untuk mencapai suatu penyelesaian yang sederhana dan cepat dibandingkan dengan prosedur pengadilan hubungan industrial.²⁸ Arbitrase secara khusus dapat dimaknai sebagai prosedur yang oleh para pihak yang berselisih secara sukarela setuju untuk terikat pada putusan pihak ketiga yang netral di luar proses pengadilan yang normal.²⁹

Dalam konteks praktis, jenis penyelesaian perselisihan melalui Arbitrase ini masih sangat jarang digunakan oleh para pihak sebagai pilihan penyelesaian akibat berbagai kelemahan pengaturan dan kondisi faktual dilapangan yang kemudian berkorelasi terhadap tidak dipilihnya Lembaga arbitrase sebagai salah satu alternatif penyelesaian sengketa hubungan industrial. Uraian ini secara khusus kemudian mencoba membedah beberapa bentuk penguatan kelembagaan arbitrase sebagai pilihan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan secara khusus mengaitkan dengan isu utama disertasi ini yaitu terkait upaya menyeimbangkan kedudukan para pihak (pekerja dan pengusaha) dalam pengaturan penyelesaian melalui arbitrase hubungan industrial.

²⁷ Yunarko, B., 2011. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial. *Perspektif*, 16(1), h. 55.

²⁸ Mantili, R., 2021. Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), h. 49.

²⁹ Adi, M.K., 2010. Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 17(2), h. 299.

Berdasarkan analisis terhadap UU PPHI, adapun beberapa bentuk penguatan kelembagaan arbitrase khususnya pada pengaturan kedudukan para pihak, adalah meliputi sebagai berikut:

- a. Pengaturan Persyaratan Penggunaan Arbitrase Hubungan Industrial
- b. Perluasan Kewenangan Arbitrase dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- c. Kedudukan Arbiter Hubungan Industrial
- d. Pembiayaan dalam Pelaksanaan Arbitrase Hubungan Industrial

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisis diatas maka dapat ditarik, kesimpulan bahwa ditemukan berbagai pengaturan penyelesaian secara non-litigasi dalam UU PPHI yang menunjukkan kondisi ketidakseimbangan kedudukan antara pekerja dengan pengusaha baik pada tahapan perundingan bipartit maupun tahapan penyelesaian melalui mekanisme tripartit (mediasi, konsiliasi, dan arbitrase hubungan industrial). Atas kondisi tersebut penguatan pengaturan kedudukan pekerja pada sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat diperlukan sebagai perwujudan dari perlakuan yang adil dan layak dalam bingkai hubungan industrial sebagai amanat dari UUD NRI 1945, selain itu penguatan pengaturan ini juga merupakan bentuk peningkatan perlindungan hukum bagi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Penguatan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi, dapat dilakukan dengan melakukan penguatan kelembagaan dan mekanisme penyelesaian melalui perundingan bipartit seperti: pengaturan kewajiban pendirian SP/SB bagi Perusahaan yang telah memenuhi persyaratan, pemberian kewenangan Lembaga hubungan industrial lainnya sebagai wakil pekerja dalam perundingan bipartite (ketika perusahaan belum memiliki SP/SB), penguatan pengaturan kedudukan Perjanjian Bersama sebagai hasil dari perundingan bipartit, serta pengaturan kewenangan pemerintah dalam melakukan fasilitasi perundingan bipartit ketika pihak pengusaha menolak melakukan perundingan; Sedangkan penguatan pada pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme tripartit dapat dilakukan dengan merekonstruksi pengaturan pilihan penyelesaian dalam UU PPHI serta melakukan penguatan kelembagaan dan mekanisme penyelesaian perselisihan baik pada penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi maupun arbitrase.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Alumni, Bambang, R. Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Badrulzaman, Mariam Darus. 2014. *Aneka Hukum Bisnis*. Bandung:
- Boediono, Herlien. 2010. *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya Dibidang Kenotariatan*. Bandung: Citra Aditya.
- Budiono, Abdul Rachmad. 2021. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
- Husni, Lalu. 2005. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Rhiti, Hyronimus. 2015. *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Ctk. Kelima. Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Soekanto, Soerjono. 2008. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sukardi. 2020. *Restorative Justice dalam Penegakan Hukum Pidana di Indonesia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

- Tambusai, Muzni. 2005. *Seri Pembinaan Hubungan Industrial*. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Toha, Suherman. 2010. "Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI.
- Zainal, Asikin. 2012. *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press.

Jurnal

- Aisha, Siti Dyara. 2021. "Ketidakseimbangan Kedudukan para Pihak dalam Perjanjian Kredit Perbankan (Studi pada Bank Mestika Dharma Medan)". *Jurnal Universitas Sumatera Utara* Vol. 14 No. 1.
- Dewi, Ni Made Trisna. 2021. "Penyelesaian Sengketa Non Litigasi dalam Penyelesaian Sengketa Perdata". *Jurnal Analisis Hukum*, Vol. 5 No. 1.
- Irayadi, Muhammad. 2021. "Asas Keseimbangan dalam Hukum Perjanjian". *Jurnal Hermeneutika*, Vol. 5 No. 1.
- Julyanto, Mario dan Aditya Juli Sulistyawan. 2019. "Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum". *Jurnal Crepido*, Vol. 01 No. 01.
- Kurrohman, Taufik. 2016. "Penerapan Asas Keseimbangan Berkontrak pada Akad Pembiayaan Perbankan Syariah Perspektif Teori Hukum Ekonomi Islam". *Jurnal Surya Kencana Satu*, Vol. 6 No. 1.
- Mantili, Rai. 2021. "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan Melalui *Combined Process (Med-Arbitrase)*". *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6 No. 1.
- Maswandi. 2017. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial". *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Vol. 5 No. 1.
- Nasution, Bahder Johan. 2014. "Kajian Filosofis Tentang Konsep Keadilan dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern". *Jurnal Yustisia*, Vol. 3 No. 2.
- Noviana, Eva, dkk. 2022. "Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak". *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 6 No. 1.
- Prahassacitta, Vidya. 2018. "Makna Keadilan dalam Pandangan John Rawls".
- Yulastini, Ari, dkk. 2021. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan *Acte Van Dading*". *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 16 No. 2.
- Yunus, Yudin, dkk. 2023. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial". *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 7 No. 1.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Per.31/Men/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi;
Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.10/MEN/V/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator dan Tata kerja Konsiliasi.